

# BAB I

## PENDAHULUAN

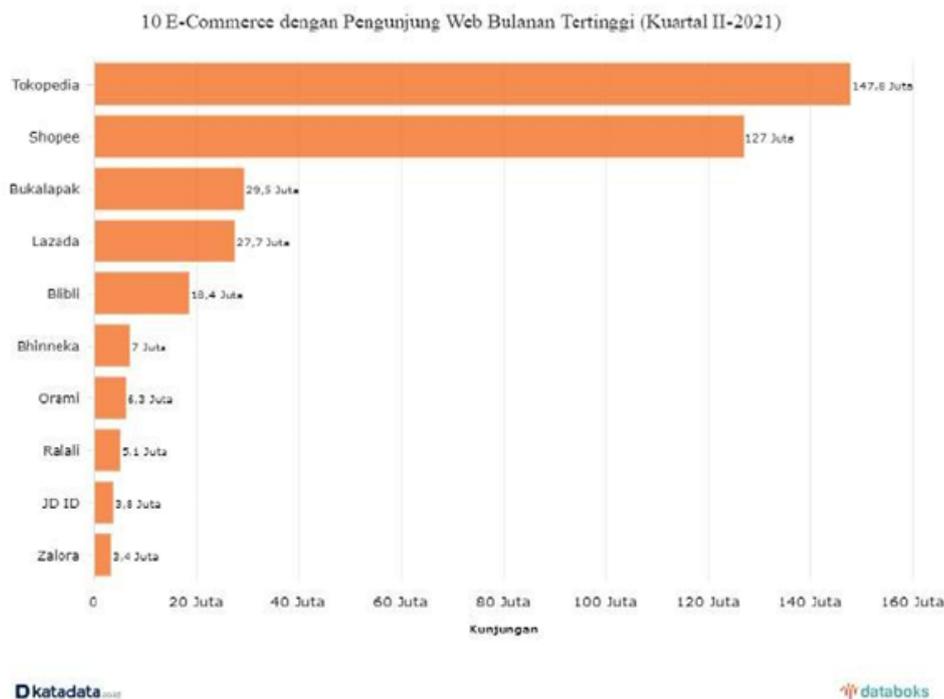
### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan Industri *retail* di Indonesia akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan tiap tahunnya. Pelaku retail mempunyai keharusan untuk dapat memilih dan menawarkan produk apa yang sesuai dan tepat kepada konsumen dikarenakan pasar retail yang kompetitif. Ketepatan itu bisa berupa harga, tempat, maupun waktu. Hal ini memaksa *retailer* untuk memiliki keunggulan kompetitif. Melihat situasi di dalam pasar mengakibatkan produsen untuk lebih berinovatif dan jeli sehingga dapat mendapatkan keunggulan sebelum menawarkan produk kepada sasaran pasar yang ditentukan (Riswanto & Yohanes, 2014).

Berdasarkan data penjualan ritel pada portal perdagangan elektronik di Indonesia pada tahun 2022 diperkirakan menyentuh US\$16,47 miliar, hal ini ditopang oleh penguatan dari konsumsi masyarakat kelas atas sampai dengan menengah ke bawah. Transaksi perdagangan retail di Indonesia pada tahun 2018 menghasilkan pertumbuhan dua digit atau di atas 10% dari realisasi tahun lalu. Melihat peluang tersebut, para produsen baik yang menjual secara daring maupun luring mulai untuk dapat mengutamakan *platform omnichannel* untuk mengutamakan sebuah nilai kepercayaan, sehingga memberikan dampak baik bagi konsumen dan agar bisa bertahan dalam persaingan industri ritel (Patriella, 2018).

Adapun tantangan dari industri dagang *retail* Indonesia saat ini adalah mengenai kurangnya sumber daya manusia yang memumpuni di sektor ekonomi digital, maka dari itu perlu diberikan suatu pelatihan keterampilan (Patriella, 2018). Hal tersebut juga harus di dukung dengan bantuan sumber daya manusia yang cukup kompeten, handal, loyalitas dan dedikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditargetkan demi kelangsungan sebuah perusahaan terutama untuk bisnis ritel yang pada umumnya memiliki tata cara pengelolaan yang berbeda dengan perusahaan-perusahaan lainnya (Riswanto & Yohanes, 2014).

Hadirnya *e-commerce* dapat membantu *retailer* dalam menjual produknya. Selain itu, Perusahaan harus mencari cara seperti dengan menekan biaya yang dikeluarkan agar dapat bersaing dengan produsen yang menjual produk yang sama, memberikan lebih banyak informasi tentang produk dan harga khusus untuk konsumen yang berbelanja melalui *online*, dan mempermudah proses transaksi tanpa harus tatap muka (Maulana, 2015).



Sumber: Katadata (2021)

**Gambar 1.1 10 E-Commerce dengan pengunjung web tertinggi 2021**

Data di atas menunjukkan bahwa Tokopedia mendominasi pengunjung Indonesia selama dua kuartal berturut-turut. Jumlah pengunjung web Tokopedia bulanan mencapai 147,8 juta pada kuartal kedua tahun 2021. Jumlah ini meningkat 9,4% dari kuartal sebelumnya 135,1 juta. Tokopedia juga mengalahkan juara bertahan Shopee, Peringkat pertama dari Q2019 hingga Q2020. Kunjungan situs bulanan Shopee adalah 127 juta, sedikit menurun 0,3% dari kuartal sebelumnya,

127,4 juta. Namun, peringkat Tokopedia di AppStore dan PlayStore masih lebih rendah dari Shopee. Peringkat kedua di AppStore dan keempat di PlayStore. Kemudian, dibandingkan dengan e-commerce lainnya, terdapat perbedaan jumlah pengunjung yang signifikan. Bukalapak menduduki peringkat ketiga dengan 29,5 juta pengunjung. Berikutnya Lazada dengan 27,7 juta dan Blibli dengan 18,4 juta, kemudian Bhinneka dengan 7 juta, Orami 6,3 juta dan Ralali 5,1 juta. JD.ID dan Zalora menempati posisi berikutnya dengan masing-masing 3,8 juta dan 3,4 juta. *E-commerce* ini membantu masyarakat memenuhi kebutuhannya selama PPKM.

Bisnis retail ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan keterampilan yang berkaitan dengan manajemen penjualan ritel (baik *soft* maupun *hard skill*) dan sekaligus siap untuk mengelola dalam artian sumber daya manusia (SDM) yang membutuhkan kepekaan tinggi dalam melihat sebuah peluang. Hal ini terlihat pada jam kerja yang berbeda, dan pentingnya talenta mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Dan jika perusahaan mengalami penurunan baik kepemimpinan maupun penjualan pada khususnya, peran untuk mengelola perlu ditingkatkan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan keuntungan. Menghasilkan dalam jangka panjang agar perusahaan yang dikelolanya dapat terus berkembang (Riswanto & Yohanes, 2014).

CV. XYZ adalah perusahaan yang bergerak pada industri tissue yang mana CV. XYZ memiliki peran sebagai distributor penjualan tissue. Tidak dapat dipungkiri jika tissue menjadi salah satu kebutuhan sekunder yang sangat penting dibutuhkan oleh orang-orang di seluruh dunia. Tissue adalah suatu alat praktis yang berfungsi untuk membersihkan bakteri atau virus dan multifungsi. Oleh karena itu, kerap kali kita menemukan tissue dan melihatnya digunakan oleh masyarakat sekitar. Tissue dapat digunakan sebagai alat pembersih dalam perjalanan, pembersih di toilet, dan pasti ditemukan sebagai pelengkap di meja makan karena fungsinya yang membersihkan kotoran (Utama, 2020). Pernyataan ini dibuktikan dengan perhitungan bahwa dalam jangka waktu 20 tahun ini, industri kertas adalah industri yang paling cepat berkembang terutama pada tissue dibandingkan produk industri kertas lainnya (Fauziah, 2014). Menurut badan pusat statistik Indonesia (Arief, 2020), salah satu subsector manufaktur yang berhasil mengalami pertumbuhan positif pada kuartal II di tahun 2020 adalah industri kertas.

Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2018 ini telah memiliki 3 cabang yang mana telah mengirimkan lebih dari 1000 ton tissue ke seluruh Indonesia. Sampai Saat ini CV. XYZ menggunakan *platform online* maupun *e-commerce* dalam memasarkan produknya. Adapun data perusahaan pada CV. XYZ adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Perusahaan (2022)

**Gambar 1.2 Data Penjualan CV. XYZ Januari-Maret 2022**

Dari data di atas menunjukkan bahwa penjualan CV. XYZ cenderung mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih optimal sehingga mencapai target. Pemanfaatan SDM yang efektif erat kaitannya dengan kepuasan kinerja. Ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, peningkatan kinerja karyawan juga meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Hasibuan dalam Paripurna (2013), karyawan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat pribadi. Kepuasan seseorang karyawan tidak selaras dengan kepuasan karyawan lainnya. Aspek pekerjaan yang banyak dan sinkron dengan hasrat individu maka meningkat juga kepuasan kerja karyawan (Hartanto, 2021). Jika karyawan mempunyai rasa puas menggunakan pekerjaannya, maka bisa mengakibatkan loyalitas karyawan pada perusahaannya, dan jika kepuasannya baik, bisa menciptakan karyawan yang loyal dan apabila sebaliknya akan membuat karyawan, resah cenderung buat keluar berdasarkan perusahaan (Aliya, 2020).

Saat ini kepuasan kerja digunakan sebagai ukuran dalam menganalisis individu/karyawan terhadap suatu pekerjaan atau perusahaan, sehingga perusahaan harus berusaha memperhatikan kepuasan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan menciptakan dan loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan, dan jika karyawan tersebut tidak puas maka hal itu dapat memicu karyawan untuk merasa tidak nyaman, gelisah, dan meninggalkan perusahaan yang membuat kecenderungan karyawan untuk berhenti semakin meningkat (Pawirosumarto et al., 2017).



Sumber: JobStreet (2016)

**Gambar 1.3 Survei Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh JobStreet (2016), menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang karyawan emban. Dimana terdapat 85% responden mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Kemudian, 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (bangga akan pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan), *laissez faire* (membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya

sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu), dan *paternalis* (tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya). Buruknya karakter dari atasan juga dapat mempengaruhi tingginya tingkat turnover karyawan disebuah perusahaan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh *American Psychological Association* menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih produktif. Hal tersebut juga mempengaruhi kesehatan pikiran dan tubuh karyawan.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan CV. XYZ

<u>Absensi</u>	<u>Tahun 2018</u>	<u>Tahun 2019</u>	<u>Tahun 2020</u>
<u>Alpha</u>	4	7	5
<u>Sakit</u>	5	6	13
<u>Izin</u>	4	3	4
<u>Jumlah Absen</u>	13	16	22
<u>Jumlah Karyawan</u>	105	108	111
<u>Presentase Absen</u>	12,38%	14,81%	19,81%

Sumber: Data Perusahaan (2022)

Dari data di atas menunjukkan bahwa terdapat peningkatan absensi karyawan pada tiga tahun terakhir. Dapat dilihat bahwa data absensi tahun 2018 berjumlah 12,38%, lalu pada tahun 2019 meningkat menjadi 14,81%, dan pada tahun 2020 terus meningkat lagi menjadi 19,81%. Menurut Romas (1972) dalam Sugiarti (2008) mengenai tingkat absensi jika angka absensi mencapai presentase 10%-15% maka dapat dikategorikan bahwa keadaan itu cukup gawat bagi suatu perusahaan. Data absensi dari CV. XYZ dianggap sudah cukup tinggi, oleh sebab itu diduga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Absensi dianggap menjadi suatu masalah serius bagi banyak perusahaan, karena dapat mengganggu perkembangan dari perusahaan, sehingga perusahaan tidak dapat bergerak secara optimal (Talenta, 2019).

Hal ini menunjukkan bahwa CV. XYZ perlu melakukan salah satu strategi yang dapat mendukung dan mempengaruhi pertumbuhan kinerja tiap karyawan adalah perencanaan sumber daya manusia. Adapun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah karyawan merasa bahwa CV. XYZ belum memiliki pengelolaan SDM yang efektif dan dinamis. Perbedaan peran, kepentingan, dan persepsi anggota kelompok di tempat kerja seringkali menjadi penyebab konflik

internal dan dapat membahayakan tujuan organisasi. Semua ini adalah gejala yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Ketidakpuasan ini juga disebabkan oleh rendahnya budaya organisasi pegawai. Peran pemimpin dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* 5 dari 8 karyawan mengatakan kurang puas dengan pekerjaan mereka saat ini, dimana ada yang menyatakan bahwa karyawan di CV. XYZ tidak begitu nyaman dengan rekan kerja mereka yang terkadang suka iri. Kemudian ada karyawan yang merasa kurang nyaman dengan gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka yang cukup banyak. Serta, ada karyawan yang merasa kurang nyaman dengan keleluasan kerja yang diberikan untuk karyawan, karena di CV. XYZ karyawan merasa aturan yang diberikan cukup ketat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* (kepuasan kerja) adalah *work environment* (lingkungan kerja). Menurut Wallace dan Trinkka (2009) dalam Siddiqi dan Tangem (2018), mendefinisikan bahwa *work environment* adalah kombinasi dari tempat karyawan melakukan pekerjaan, prosedur, dan juga kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan, sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang dapat berdampak positif maupun negatif bagi karyawannya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Hartanto, 2021). Lingkungan kerja fisik yang nyaman mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, karena hal tersebut mempengaruhi kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih nyaman yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Salunke, 2015). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja kolaboratif yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, sehat, bahagia, aman dan produktif (Sarjana dan Pawirosumarto, 2017).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *work environment*, bahwa 6 dari 8 orang menyatakan ada *work environment* di perusahaan kurang baik, ada yang menyatakan bahwa mengenai lingkungan non-fisik seperti hubungan dengan

rekan kerja mereka kurang baik, karena sering terjadi *miss* komunikasi dengan divisi lain. Lalu, ada yang menyatakan bahwa mengenai lingkungan fisik di CV. XYZ terasa kurang nyaman, karena berantakan, sehingga membuat karyawan risih.

Lingkungan kerja wajib sehat & dibentuk senyaman mungkin supaya menaikkan produktivitas & kinerja para karyawan untuk mendukung dan menumbuhkan kepuasan kerja tiap karyawan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017), Hartanto (2021) dan Aliya (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Energi positif datang dari lingkungan kerja yang mendukung dan baik. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja, yang juga berdampak pada kinerja yang buruk dan meningkatkan ketidakpuasan karyawan terkait pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi di tempat kerja yang dapat berupa seperti tata letak, ruang kerja, sarana maupun prasarana, dan juga hubungan yang terjalin antara para karyawan. Jika lingkungan kerja yang diciptakan menjunjung keharmonisan atau suasana yang santai, dapat menciptakan hasil yang positif terhadap efisiensi kerja seseorang dapat karena tidak adanya gangguan (Aliya, 2020). Dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak terlepas dari adanya faktor pemimpin didalamnya.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *leadership style*, bahwa 5 dari 8 karyawan di CV. XYZ kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan atasan mereka, ada yang menyatakan bahwa atasan mereka pilih kasih dan mendahulukan para senior yang telah lama bekerja, sehingga karyawan baru merasa terasingi karena pendapatnya tidak didengar. Kemudian, ada yang merasa bahwa atasan mereka tidak memantau pekerjaan mereka hanya bisa memerintah bawahan saja, ketika ada masalah atasan juga tidak mau tahu, intinya karyawan harus bertanggungjawab tanpa atasan memberikan saran.

Berdasarkan definisi menurut Wati et al. (2020) *leadership style* adalah cara para atasan untuk memengaruhi bawahannya yang ditunjukkan dalam pola kepribadian maupun bentuk perilaku. Dalam menentukan kemampuan organisasi dan kinerja karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungannya dipengaruhi oleh

salah satu faktor penting yaitu kepemimpinan (*leadership*) yang selaras dengan pernyataan Harahap (2017:2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penggerak di dalam suatu organisasi yang dapat menggerakkan dan mempengaruhi karyawan (Mukmin, 2021). Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan perusahaan mendominasi semua fungsi. Kepemimpinan dipandang sebagai faktor penting dalam memulai dan melaksanakan transformasi organisasi (Raja dan Palanichamy, 2011). Setiap organisasi harus mempunyai pemimpin yang dapat diandalkan dan efektif dalam mempengaruhi perilaku atau sikap karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin dapat diakui oleh suatu organisasi apabila ia bisa mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien. Dari upaya memotivasi dan memberi penghargaan, mengatur modal dan sumber daya manusia, pengaturan kecepatan kerja, pengaturan contoh karyawan, pengaturan nada umum lingkungan kerja organisasi, kualitas kepemimpinan bos adalah karyawan Pekerjaan yang cenderung mempengaruhi pandangan (Carter dkk., 2018). Kepemimpinan menjadi semakin sulit karena tantangan kompleks dan tidak terduga (Waworundeng, 2021). Tantangan-tantangan ini membutuhkan perubahan radikal pada orang dan organisasi yang membuat pemimpin individu tidak mungkin menyelesaikan tugas kepemimpinannya (Yanoto, 2018). Pada penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017), Waworundeng (2021) dan Maryati (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bass dan Avolio (1993) dan Schein (2004) memberikan pernyataan bahwa untuk menjadi pemimpin harus dapat membentuk suatu budaya serta dapat dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Schein (2004) menyatakan bahwa mengobservasikan bahwa budaya kepemimpinan dan organisasi saling terkait dimana ia menjelaskan interkoneksi yang dapat diketahui dengan melihat hubungan antar budaya dan kepemimpinan di dalam siklus kehidupan organisasi. Banyak ahli menyatakan bahwa budaya organisasi adalah hal yang mendasar dalam adaptasi yang dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi nilai dan norma perilaku yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi (Abdul Rashid et al, 2003).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *organizational culture*,

bahwa 6 dari 8 karyawan merasa kurang nyaman dengan budaya di perusahaan yang tidak fleksibel atau ketat dan juga serba cepat. Lalu, ada yang tidak tahu mengenai budaya yang ada di CV. XYZ, karyawan bekerja saja dengan cara mereka tanpa tahu budaya perusahaan. Serta, alur komunikasi yang terjalin di perusahaan sering terjadi miss komunikasi, sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman.

Menurut Pujiono (2018), menyatakan bahwa definisi *organizational culture* adalah sistem yang didalamnya mempunyai nilai dan keyakinan dari sebuah organisasi, yang berfungsi sebagai suatu yang dapat membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya dan juga menjadi sebuah acuan suatu organisasi dalam bertindak. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang membantu membentuk aturan dan pedoman berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang diterapkan (Prihayanto dan Ratnawati, 2011). Tekanan utama dalam mengubah dan mengembangkan budaya organisasi adalah mengubah nilai, sikap, dan perilaku anggota di seluruh organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai, dan keyakinan yang dimiliki bersama dalam suatu organisasi yang menetapkan standar perilaku dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai, dan keyakinan bersama dalam suatu organisasi yang menetapkan standar perilaku dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi menjadi identitas atau protagonis dari suatu organisasi yang dimajukan dan dimajukan (Mas'ud, 2004). Budaya yang kuat adalah alat manajemen perilaku yang sangat berguna karena membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, seluruh karyawan perlu memahami budaya sejak dini dan menerapkannya dalam karir mereka (Mukmin, 2021). Menurut survei Wahab (2020) dan Mukmin (2021), budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, melihat masalah absensi yang terus meningkat setiap tahunnya dan juga berdasarkan hasil *in-depth interview* dimana terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, serta observasi yang telah dilakukan terhadap karyawan CV.XYZ, maka rumusan masalah dan

pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work environment* mempengaruhi *job satisfaction* secara signifikan di CV. XYZ?
2. Apakah *leadership style* mempengaruhi *job satisfaction* secara signifikan di CV. XYZ?
3. Apakah *organizational culture* mempengaruhi *job satisfaction* secara signifikan di CV. XYZ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Di dalam penelitian ini, terdapat beberapa tujuan sebagai berikut:

4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* di CV. XYZ
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *leadership style* terhadap *job satisfaction* di CV. XYZ.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* di CV. XYZ.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian yang ingin peneliti capai, sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Diharapkan dalam penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja. Peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan berbagai informasi kepada para pembaca mengenai *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction* di CV. XYZ.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait pentingnya meningkatkan motivasi seseorang karyawan di tempat kerjanya. Selain itu dalam penelitian ini di gunakan untuk membuktikan dan menganalisis seberapa besar pengaruh *leadership style*, *work environment*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction* di CV. XYZ.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan dalam penelitian ini adalah hanya mengukur pengaruh variabel *organizational culture*, *work environment*, dan *leadership style* terhadap *job satisfaction* di CV. XYZ. Adapun dalam penelitian objek penelitiannya adalah pada karyawan divisi admin di CV. XYZ yang terletak di Jl. XXX dengan waktu penelitian pada bulan April hingga Juni.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah yang ingin dipelajari, tujuan dan manfaat penelitian terkait topik yang dianalisa, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Di dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan landasan teori yang mendukung pernyataan-pernyataan peneliti berkaitan dengan *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction* di CV. XYZ. Selain itu, bab ini juga akan menjelaskan beberapa penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang dihasilkan berdasarkan teori-teori terkait.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Di dalam bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisa variabel penelitian, definisi operasional, metode pengumpulan data yang digunakan, jenis dan sumber data, dan metode analisis.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian yang didapat dan sudah dilakukan pengolahan data. Selain itu juga, akan membahas hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan aspek-aspek terkait sumber daya manusia.

### **BAB V KESIMPULAN**

Di dalam bab ini akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh. Serta, terdapat beberapa saran terkait dengan pelaksanaan penelitian ini dan untuk peneliti selanjutnya.